

第2節 インタビュー調査結果

第1節では、認定こども園における園外研修、園内研修の実情や課題、行政への要望を明らかにした。第2節では、保育者の資質向上のために研修等を工夫して行っている園の事例を紹介したい。今回のインタビュー調査では、認定こども園4園を選定し、園長等に、園外研修への参加状況や園内研修の実施状況、工夫や課題をたずねた。第1節での全体的な傾向と、第2節での個別具体的な状況をあわせて、研修の実態をより多面的に把握することを試みた。

まず園選定のねらいを示したい。

A園（私立・幼保連携型）は首都圏のベッドタウンにある。研修を支える園の体制が整っており、幼保の保育者同士が学び合う職場の雰囲気がある点に注目し、選定した。

B園（私立・幼保連携型）は都市圏のベッドタウンにある。「研修ハンドブック」を利用した園外研修への参加についてたずねるために選定した。

C園（公立・幼保連携型）は、首都圏の中心にある。公立の幼稚園と保育所の研修制度の違いを明らかにするために選定した。

D園（私立・幼保連携型）は、東北地方にあるC県のD市にある。県の教育委員会の指導のもと、私立の認定こども園が保育者の資質の向上を図っている園の事例として選定した。

以下の表は、各園のインタビュー概要が一覧できるようにまとめたものである。

<インタビューまとめ>

	A園	B園	C園	D園
公私	私立	私立	公立	私立
類型	幼保連携型	幼保連携型	幼保連携型	幼保連携型
法人	学校法人・社会福祉法人	学校法人		社会福祉法人
地域の特徴	首都圏のベッドタウン	都市圏のベッドタウン	大都市圏の中心に位置	東北地方にあり、農業が産業の中心
園児数・教職員数	・園児数 195名 ・教職員数 30名	・園児数 214名 ・教職員数 45名	・園児数 162名 ・教職員数 45名	・園児数 138名 ・教職員数 38名
幼保一体の歴史、認定こども園認定の経緯	昭和50年代には幼保一体の取り組みを始め、平成12年に、園舎を新・改築し、幼保一体を完成。平成19年、認定こども園に移	昭和50年代より、幼保一体を試行。平成21年、認定こども園に移行	区の幼保一元化プロジェクトの一環で、公立園同士が、平成19年に認定こども園としてスタート	幼保一体化の整備を求めてきたことと、幼稚園園舎の改築と保育所の保育室拡大の必要性などを契機に、平成19年に認定こ

	行			も園としてスタート
園外研修への参加状況	保育者が最低1年に1回は参加できるように配慮	参加回数が幼保の保育者で偏らないように配慮	幼稚園教員の研修は充実しているが、保育士は(役職及び経験年数での研修以外は)多くの参加は難しいため、それぞれの研修に代表者が参加している	1人1回以上は参加できるようにしている
園内研修の内容、特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・4月に、全職員を対象に、A園のスタッフとしての心構えを周知徹底するための研修を実施 ・PET(※)、自己評価の研修や保育カンファレンスを行う ・園内研修の基礎として、1日合計45分のミーティングを重視 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園・保育所の保育者が一緒に参加 ・外部講師を招く講習会、ケースカンファレンス、園長によるレクチャーの大きく3種類 ・毎日の終礼時に行うケースワークを重視 	<ul style="list-style-type: none"> ・全保育者が参加 ・乳児・幼児別に事例検討を行い、学年別の研究保育の日は講師を招いて、合同で実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が、観点①(子どもの主体的な生活をめざす保育計画)、観点②(自己評価の様式検討、業務マニュアルの作成)、観点③(親の育児力向上)の研究班に分かれ、研究を推進 ・一緒に取り組む共同作業が幼保の保育者の連携を深めた
行政への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・国には、時間的・財政的な保障をしてほしい ・県には、認定こども園の設置者・保育者のニーズに合わせた研修を実施してほしい 		<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園と保育所の保育者が同じように研修を受けられる体制を作ってほしい 	

※PETとは、Parent Effectiveness Trainingの略。詳しくはP69参照。

事例1「幼保の保育者間の連携があつてこそ、生きる研修」

(A園・私立幼保連携型)

1. 調査対象園のある地域の特徴や環境

認定こども園Aがある町は、東京から30km圏内にある。町内における産業別就業者数の推移をみると、年々第3次産業の比率が高まっており

(2005(平成17)年10月1日現在では約65%)、主に、首都圏で働くサラリーマン家庭のベッドタウンとして発展しつつあるといえる。

総人口は約3万人であり、うち6歳以下の人口は約2,800人である(2009(平成21)年3月31日現在)。年齢階層別での人口推移をみると、15歳未満の人口はここ10年あまりほぼ横ばいで推移しているのに対し、65歳以上の人口は緩やかに増加している。

町内にある保育所は、町立1園と私立4園の計5園であり、園児総数は約400名である(2009(平成21)年3月1日現在)。また、幼稚園は3園であり、園児総数は約380名となっている(2008(平成20)年5月1日現在)。

2. 調査対象園の基本情報

認定こども園Aは、学校法人の幼稚園と、社会福祉法人の保育所からなる幼保連携型の認定こども園である。

本園は、昭和40年代後半に無認可の保育所として開園、その後、学校法人の幼稚園を設立して、昭和50年代にはすでに幼保一体化に向けての取り組みを始めている。そして2000(平成12)年に、社会福祉法人を設立し、認可を受けており、翌年、保育所が設立認可を受けた。同時期に、幼稚園・保育所の園舎を新・改築し、幼保一体化を完成する。2007(平成19)年には認定こども園としての認定を受け、翌年に認定こども園Aが正式

に発足した。

園児の定員数は、幼稚園で105名、保育所では60名となっている。教職員数は、認定こども園全体で30名である。認定こども園の園長は、幼稚園の理事長が兼任している。

本園の主な特色は、異年齢保育を中心としている点である。これは、認定こども園に移行する前から実施されている。特に3~5歳児は、登園してから昼食までの約4時間を一緒に過ごしている。午前中の活動は、「コーナー活動」と呼ばれており、絵・ごっこ・造形・表現・園庭・自然(飼育・栽培・クッキング)のコーナーに分かれている。各コーナーには担当の保育者が配置され、子どもは幼・保の所属にかかわらず、自由に活動を選択できるようになっている。

3. 調査概要

(1) 調査対象者、調査方法

調査対象者は、認定こども園園長兼幼稚園の理事長並びに保育所の所長、保育者1名、計3名であり、半構造化面接を実施した。調査時期は2009(平成21)年11月11日である。

(2) 調査項目

園長・所長には、園内・園外研修の概要と、研修実施のポイントや重視している点等をたずねた。保育者には、参加している研修や研修の効果等をたずねた。

4-1. 園長へのインタビューから

(1) 園外研修について

(P74,参考資料を参照)

● 研修参加者の決定は柔軟に

毎年定期的に行われる研修は、年度の計画を立てる際、大体何名くらいが参加するかをあらかじめ決めておく。その他の研修は、案内が来てから、園の行事と重ならないよう配慮して、参加するかどうかと誰が参加するかを決める。

参加者を決める際には、同じクラスを担当する保育者が同時に2名いなくなるなど、保育に支障を来さないようにバランスを考えている。研修内容を考慮し、園長が適任と思われる保育者に声をかけることもあれば、主任たちで誰を参加させるかを決めたりすることもある。

● どの保育者も1年に1回は参加できるように

毎年参加しているのは、私立幼稚園連合会の地区研修会である。年に5回開催されている。このうち2回は全体研修で、3回が分科会や研究会である。数年前までは、幼稚園教員だけが参加していたが、認定こども園になってからは、保育所で3歳以上の園児を担当しているスタッフも一緒に参加している。

もう一つは、県の保育士会主催の研修であり、夏と秋に開催される。こちらも幼・保それぞれから最低2名の保育者が参加するようにしている。

また、地区の保育協議会と保育士会が行う研修会もある。午後から開催されることが多いので、出席しやすいというメリットがある。さらに、関東ブロックや全国の保育協議会主催のセミナーや研究会にも参加している。

企業主催（出版社など）の研修会には、乳児保育担当者が毎年参加している。日曜日を丸一日使った自主研修であり、3～4名を出席させている。その他、大学の教員に来園してもらって指導

を受けたり、大学で実施される公開講座に参加したりしている。

どの保育者も最低1年に1回は必ず、何らかの研修に参加できるよう配慮している。

● 参加している研修・しない研修

まず、幼稚園教員向けの研修で毎年参加しているのは、各園のリーダー向けに開催されているリーダーコース研修会（県の私立幼稚園連合会・地区研修会）である。本園では、異年齢保育が中心だが、年齢別の保育を学ぶ研修会にも参加している。また病気に関することや、ハンディキャップへの対応などの研修には参加するようにしている。

実技系の研修は選んで参加させている。例えば、運動会などの行事に向けての講習会には参加させていない。ただし、絵本の読み聞かせなど、日々の保育の中で活かせるものであれば、可能な限り参加させている。

● 大切なのは“ハウツー”でなく、“保育者としてのセンス”を磨くための研修

研修を選ぶ際に重視しているのは、子どもの発達の見取り方や保護者への対応スキルの獲得など、保育者としての“センス”を磨くための研修であるかどうかということである。例えば、カウンセラー的な資質を身につけることも重要である。臨床心理士のような専門的な知識まではいかなくても、発達のグレーゾーンにある子どもへの対応や、保護者への接し方など、メンタルな部分での技術をマスターしてもらいたい。例えば、PET（Parent Effectiveness Training）というアメリカのトマス・ゴードン博士が開発したカウンセリングがあって、外部のインストラクターに来ていただいて、本園の先生たちも最低でも一度は研修を受けている。能動的な聞き方やメッセージの出し方、解決の仕方などを学び、上手に聞ける保育者を目指している。こうした技術を身につけることで、子どもや保護者とのコミュニケーション

が密になり、信頼関係が深まっていく。

● ロールプレイなど、参加型の研修が必要

PET も含め、実際に教員と子ども、親同士になってロールプレイを体験するなど、参加型の研修は効果的だと考えている。また「ぜひこうしましょう」という上からの目線ではなく、まず、保育者が抱える疑問や不安、迷いをほぐすこと、それからヒントを提供することが研修に求められることではないかと考えている。

● 研修で学んだことは園全体で共有

保育者が研修に参加するには、他の保育者の協力が不可欠である。そのため、研修会で学んだことはできるだけ園全体で共有してほしいと考えている。具体的には、研修会に参加した翌朝のミーティングで、参加者にとって一番印象に残ったことを口頭で報告してもらおう。そして、研修会の詳細は、後で文章にまとめてもらい、研修の配布資料などとともにファイリングし、記録簿として保管している。これは、みんなが必ず目を通すようにと、申し合わせをしている。

(2) 園内研修について

● 研修計画は園長のマスタープランを基本に、みんなで作り上げていく

基本的には、園長と保育所の主任、幼稚園の副園長がマスタープランをつくる。さらにそれを、コーナーごとや、年齢別、あるいは3期に分けるなどして、各ブロックで話し合っ、細かな計画を練り上げていく。前年度のカリキュラムなどをもとにしながら再確認し合う。最終的にはマスタープランに掲げられた大きなねらいに必ず結び付けるように配慮している。

例えば、学期制で計画を立てる場合に、内容に関しては、今一番みんなが求めていることを取り入れる。去年は自己評価について取り組んだので、

今年ではできれば3学期に保育要録の見直しを行おうと考えている。

● 年度初めの研修は、全スタッフが参加

4月には、本園のスタッフとしての心構えを周知徹底するための研修を行っている。「子どもと保護者から信頼され、愛される保育者になろう」がスローガンである。言葉遣い、服装、髪型、電話のかけ方など細かいことまで含んでいる。本園では、みんなで子どもを見ることを大前提としているので、保育者だけでなく、調理師や栄養士、事務職員に至るまで全員が研修に参加している。

また、担当する「コーナー活動」の希望を学期ごとに聞いたり、3月にはその年度の振り返りや次年度に向けて、担当したいクラスの希望を聞いたりして、それを保育者全員で共有している。チームで協力しながら、全員で子どもを見ていく体制のためのためには、相互の理解や信頼関係が大切であると考えているからである。

● 保育者としてのスキルを磨く研修

年に1、2回必ず行うのが、PET の研修会である。外部講師を呼び、子どもや保護者への言葉かけの訓練を行っている。ロールプレイングを用いて、実際に体験しながら、子どもにかけてはいけない言葉などを具体的に知ってもらおう。ポイントは一覧にし、部屋の隠れたところに貼っておき、いつでも振り返ることができるようにしている。

そして、自己評価についての研修会も定期的に行っている。保育指針の中でも自己評価を行うことが明記されるようになったので、昨年度(2008(平成 20)年度)は8月末と12月末に実施した。具体的には、各保育者に自分の保育の振り返りとして、A4版の用紙1枚に良かったこと、悪かったことを書いて提出してもらおう。それらを集めた後、記述の内容によって同じようなグループにKJ法(※複数の情報や表現をグループ化し、新たなアイデアを発見する技法)を使って分類

していく。それらをまとめ、最終的に園として願うことを保育者みんなで確かめ合った。自己評価を、園全体で共有するようにしている。

また、外部の先生に日々の保育をビデオ撮影してもらい、それをもとに保育カンファレンスなども行った。保育に携わっていると、他の保育者と子どものかかわりまでしっかり見ることは難しい。また、自分自身の保育を振り返ることができる点でも、ビデオを使った研修はとても効果的であった。

● 時間を確保するための工夫が大事

年度初めに全スタッフを対象として行う研修以外は、基本的に日々の保育にかかわる保育者全員が参加している。そこでは、時間をいかに確保するかが課題である。例えば、土曜日だと休日のスタッフもいるが、その場合は午後の時間帯に2時間だけ行ったりする。平日であれば、軽い夕飯を用意してそれを食べてから、保育が全員終わった7時から9時まで行う。あるいは、学期初めの4月・9月だと、幼稚園児が最初の何日か早い時間で帰るので、保育所の昼寝の時間帯に合わせて、全員が集まれる時間を30分～1時間ほど確保できる。その時間帯だと2名のパートの先生も参加できる。

保育所の方で昼間しか実施できないときは、昼寝のときに赤ちゃんの部屋にみんなが集まる。片方で赤ちゃんが寝ているのを見ながら、スタッフが車座になって報告し合い、記録し合い、話し合う。寝ない子は、保育者の間に置きながら行う。夕方の方の4時半以降であれば、その時間に間に合うよう、各々用事を片付けるようにしている。研修の内容によって、若い保育者が参加して聞いたほうがいいのかと思われる場合には、ベテランの保育者が交代する方法をとっている。そういう時間のとり方の工夫がとても大事である。

(3) 研修の充実にに向けた行政への要望について

● 国には、研修にかかる時間的・財政的な保障を

国に対しては、積極的に保育現場に来ていただいて、現場をよく理解してもらったうえで、指導していただけたらいいと考えている。

また、保育者の研修費をぜひ予算に組み込んでほしい。公立の場合、自治体に事業計画書を出して、検討してもらい、計画書が承認されれば、旅費いくら、何いくらかと決まるだろう。研修に参加したら報告書を提出して、OKをもらって初めて、その園なり個人なりにお金が振り込まれるというシステムをとっている。民間の場合、それはないので、保育者を研修に行かせる場合、直接園長が資金を出すか自己負担で行ってもらうかになる。公私立に関係なく、研修についての手当を国で保障してほしいと思う。

さらに、公的に研修義務日を設定してほしい。研修を可能にするだけの時間的・財政的な保障はとるべきだ。

● 県には、認定こども園の設置者・保育者それぞれのニーズに合わせた研修の実施を

研修の内容は、国から下りてきた方針を、都道府県も最低のものとして当然用意すべきだと思うが、現場の意見を聞いたうえで講師の選定をしてほしい。ただし、いわゆるハウツーものではなくて、保育者としての倫理観、哲学的な教育観などをしっかりと指導できるような講師を選んでほしい。

県は、実技と論理的なものをうまく組み合わせた研修を開催してくれているので、そういう形はいいと思う。

認定こども園の園長や設置者は、保育現場の人間とは限らないので、どうしたら経営が維持できるか、保護者に評判のいい保育や運営をするにはどうしたらいいかということにも関心があるとされる。そうした要望にこたえるために、時間を

取って研修を保障する必要があると考える。一方で、現場の保育者に対しては、保育に生かしている保育内容の研修会を実施すべきだろうと思っている。内容にもよるが、県も国もそういうスタンスでやってほしい。

また、現場の声を取り入れるために、アンケートをとってほしい。

設置者にとっては、行政的な財政保障の問題が重要であり、現場の園長や副園長、主任クラスの保育者にとっては、効果的な保育の取り組みが重要な課題となる。この点について、安易に考えついたものではなく、子どもの発達保障や、グレーゾーンにいる子どもたちへの対応かなど、本当に保育者が求めていることを事前に把握したうえで、要望の多いものから順番に実施していったらほしい。

4-2. 保育者へのインタビューから

(1) 園外研修について

● 誰が参加すべきか、保育者間で話し合う

園長から研修に関する情報をみんなに提供してもらい、自ら進んでこれに行きたいと申し出ることもある。ただし、土日でないとしても人数に限りがあるので、そういうときには、今その研修を一番必要としている先生に行ってもらうために話し合う。その他、自分で行きたいものは個別に行っている。

● 自分の関心に合った研修を選ぶ

私立幼稚園連合会の地区研修会では、リーダーコースに参加している。研修会では、地域の先生方と一緒に保護者や子どもとのかかわりについて、事例を中心に学んでいる。また、大学で主催している自己評価についての研修会にも参加した。

● 保育の“今”を知るとともに、保育者としての資質向上を目指す

こうした研修に参加してみて、どれも役に立ったと思う。その年や時代によってテーマが少しずつ変わってくるので、園外研修に行くとそのときどきにみんなが注目している話題や問題をキャッチできる。そのため、自分なりにそのテーマをどうくみ取っていくかという物差しが得られる。

最近では、大学の保育所児童保育要録の研修に参加したが、日々の保育に直結するものなのでとても印象に残っている。幼稚園では、今までずっと要録を書いてきたが、これからは保育所も要録を作成しなければならなくなった。さらに本園は、認定こども園としてそれをどう書いていくかを探っている状態の中での参加だった。今まであまり書いた経験がなかった保育所の先生がどう思っているのかわかったし、改めてこれからどうやって書いていくべきかについて学べた。

保育者にとって学ばなければならないものとして、その年や流れの中で大事なものと、変わらず保育者としての資質にかかわってくる問題という2つの柱があると思う。後者に関しては、年によってそれほど変わらない部分であるけれども、繰り返しやっていかなければいけない。

今後は、例えば、保護者とのかかわりでもいろいろな事例やケースがあるので、そのときどきの対応の仕方を学びたい。また、グレーゾーンの子どもたちをどうケアしていったらよいのか、具体的な方法を教えてもらいたい。さらに、自己評価をどう行っていくのがよいのかなど、挙げればきりがなし。学ぶときには、一方的に聞くだけではなく、グループでできるものや実践的な研修の方がわかりやすく、とても興味がある。

● 何より日々の保育・連携が大切

本園の場合はおそらく、園内研修は他の園に比べたらそれほど多くはないと思う。内容も、継続的に実施するものはなかなか時間がとれていないのが現状である。しかし、普段から保育環境をとっても大切にしている、毎日の繰り返しの中で、他の園で行っている園内研修的な仕組みを持っているのではないかと考えている。

園内研修も園外研修ももちろん大事であるが、園の中でどれだけ子どもの保育環境や子どもを見る姿勢をみんなで共有しているか、大事にしているかということの方がまずは大事なのではないかと感じている。

保育環境や子どもを見る視点については、園長からその都度たくさんアドバイスをいただいているので、それが少しずつみんなの共通理解になってきている。それ自体がすでに園内研修というところはある。本園はいつも一緒にミーティングを持てるので、園内研修が少なくともそこは引けをとっていないと思う。

5. まとめ

以上、認定こども園 A における園外・園内研修の実情についてまとめた。冒頭で述べた通り、本園はもともと昭和 50 年代から幼保一体化を目指してきた歴史がある。認定こども園への移行もまた必然的な流れであり、移行にあたっては、幼稚園・保育所という制度の違いによる混乱などは特になかったようである。したがって、保育者間に

も、「保育士だから」「幼稚園教諭だから」といった考え方やこだわりはない。

本園における園外研修への取り組み方として第一に挙げられる特徴は、保育所・幼稚園の所属にかかわらず、研修の内容に応じて適任者を決定する点である。これは園長が指示することもあるし、保育者間での話し合いによって決められることもある。第二には、保育者の資質を磨くような内容を重視している点、第三に、研修で学んだことを園全体で共有できるよう工夫している点である。

また、園内研修の基礎として重視しているのが、「朝夕合わせて、一日 45 分のミーティング」である。こうした日々の取り組みは、いわゆる「研修」という枠では捉えられないかもしれないが、このような積み重ねがあつてこそ、園内外における「研修」の効果が発揮されるのではないだろうか。保育者間で日常的にきめ細かな連携やコミュニケーションが取れているから、同僚が研修に参加するたびに抜ける穴をうまく補い合えるのだろう。

大切なのは、幼稚園や保育所という枠にとらわれずに、保育者として子どもや保護者とどう向き合っていくかであるとの話があつた。すべての研修は、日々の保育のためにあると言えよう。そう考えれば、限られた時間の中で、毎日のミーティングを欠かさないこともまた、日々の保育の質を高めることに十分寄与している。「認定こども園」にとってではなく、「保育の現場」にとって、保育者に求められる資質とは何なのかを原点に、今後の研修のあり方を柔軟に考えていく必要があるだろう。

参考資料)認定こども園 A の職員研修実施報告書

2008年度認定こども園 の長及び職員研修実施報告書

主催	日程	内 容	参加者
園内研修	4月2日(水)	「子どもと保護者から信頼され、愛される保育者」になろう	幼保全員
園内研修	4月5日(土)	子どもへのことばがけについて 親業訓練協会インストラクター()先生	幼保全員
()	5月31日(土) ～6月1日(日)	ホームページの活用について・3ヶ所保育園施設見学 於:()	幼:3人 保:2人
()大学こども学科春季公開講座	6月21日(土)	就学前保育・教育のあり方を問う (保育所保育指針・幼稚園教育要領の改訂を踏まえて)	保育園長
()保育協議会	6月23日(月) ～25日(水)	保育21世紀ゼミナー	保育園長
()県 私立幼稚園研究会	6月28日(土)	第1回 私立幼稚園研究会 於:() 講演会「子どもの学びを促す環境構成とは何か」	幼:8人 保:2人
()ブロック保育協議会	7月1日(火) ～2日(水)	()ブロック保育研究大会IN()	保:1人
()保育・子ども学研修講座2008	7月27日(日)	幼稚園教育要領・保育所保育指針と子ども学の役割	幼:9人 保:12人
()県	8月7日(木) 8月11日(月)	親の学習研修会	保育園長
()県保育士会	8月26日(火)	保育所の食事を考える研修会 食べる力を育む～改訂保育所保育指針を踏まえて	保:1人
園内研修	8月28日(木)	自己評価についてⅠ・()先生により	幼保全員
()	9月7日(日)	乳児保育について	保:4人
()県 私立幼稚園協会	9月13日(土)	第2回 私立幼稚園協会研究会 4分科会に分かれて討議	幼:8人 保:2人
園内研修	9月16日(火)	自己評価についてⅡ・()先生により	幼保全員
園内研修	10月22日(水)	自己評価についてⅢ・()先生により	幼保全員
()県保育士会	10月28日(火)～29日(水)	秋の研修会(リスクマネジメントを学ぶ・保幼小の連携・保育全般・食事・ことば・保健健康)	幼:4人
()認定こども園協会	11月4日(火) ～5日(水)	全国認定こども園トップセミナー	幼稚園長 保育園長
()	11月8日(土) ～9日(日)	スウェーデンの保育の進路～現地を視察して～	幼稚園長 保育園長
全国保育士会	11月17日(月)～18日(火)	未来へはばたく保育～新保育所保育指針をいかして	保:1人
()県 私立幼稚園協会	11月29日(土)	第3回 私立幼稚園協会研究会 4分科会に分かれて討議	幼:8人 保:2人
()大学こども学科秋季公開講座	11月29日(土)	発達障害のある子の保育と教育～就学前の保育と教育の実践をめぐって	保:4人 幼:1人
()県 私立幼稚園協会	1月17日(土)	第4回 私立幼稚園協会研究会 4分科会に分かれて討議	幼:8人 保:2人
()認定こども園協会	2月13日(土)	認定こども園()ブロック研修会	幼保全員
()県 私立幼稚園協会	2月21日(土)	私立幼稚園協会研究集会	幼:8人 保:2人
園内研修	3月27日(金)	自己評価についてⅣ	幼保全員

事例2「『研修ハンドブック』を活用して、園外研修に参加」

(B園・私立幼保連携型)

1. 調査対象園のある地域の特徴や環境

認定こども園 B がある市は、都市圏のベッドタウンとして発展している。同市は、2001(平成 13)年に、特例市に移行している。総人口は約 39 万人であり、6 歳児以下の人口は約 2.4 万人となっている(2009(平成 21)年 10 月 1 日時点)。

市内にある公立保育所は 19 園、民間保育所は 30 園(同園を含む)、家庭保育所は 11 園、公立幼稚園は 7 園、私立幼稚園は 34 園(同園を含む)で、認定こども園は、B 園 1 園のみである。

2. 調査対象園の基本情報

B 園は、学校法人 B 学園が運営する幼稚園と保育所からなる幼保連携型の認定こども園である。

本園の創立は 1950 年代であり、1980 年代に学校法人へ改組、2009(平成 21)年 4 月に認定こども園としての認定を受けている。

園児の定員数は、幼稚園が 285 名(実員計 214 名)、保育所は 60 名(実員計 60 名)となっている(市ホームページより)。教職員数は、幼稚園では、園長・副園長・教諭・事務職員・調理員すべて合わせて計 24 名、うち教諭は 15 名である。保育担当として子どもの年齢別にクラス担当を 1 名配属しており、要配慮児へのフォローも兼ねたフリー職員が 2~5 名いる。保育所では、施設長・保育士・看護師・栄養士・調理員・事務職員が合わせて計 21 名おり、うち保育士は 14 名である。

職員の採用は、B 学園として一括して行われるので、保育者は年度ごとに保育所、幼稚園それぞれへ配属が変わることもある。就業規則は幼稚園、保育所とも共通であり、給与や社会保険、休暇の

取り方に差が出ないように配慮している。ただし、幼稚園のスタッフは 8 時半から 17 時 15 分までの定時勤務、保育所では 7 時から 19 時までの開所時間に合わせて、ローテーションによる勤務形態を採用している。

本園は、0~2 歳児は保育所在籍児のみのクラス、3 歳児は幼稚園と保育所在籍それぞれでのクラス編成を行っているが、4~5 歳児は幼保混合クラスとなっている。これは、保育所在籍児の 4、5 歳児であっても 14 時までの生活を教育課程に掲げるねらいが達成できるようにという配慮によるものである。また、幼稚園児で長時間保育を利用する子どもは、保育所在籍児との交流を図っている。また、本園は、1970 年代より幼保一体化の試行を行っており、認定こども園に移行する前から異年齢保育を積極的に取り入れているのが特色である。

3. 調査概要

(1) 調査対象者、調査方法

調査対象者は、認定こども園 B の理事長兼幼稚園園長、保育所施設長、そして幼稚園所属の保育者の計 3 名であり、半構造化面接を実施した。調査時期は、2009(平成 21)年 12 月 16 日である。

(2) 調査項目

園長・所長には、本園で実施している園内・園外研修の概要と、研修に関する課題等をたずねた。保育者には、参加している研修の内容や研修の成果、参加にあたっての課題等をたずねた。

4-1. 園長へのインタビューから

(1) 園外研修について

● 「研修ハンドブック」に基づき、保育者自身が研修履歴を管理

幼稚園・保育所のスタッフとも、園外研修への参加回数が偏らないように配慮している。幼稚園のスタッフだから園外研修に行ける、保育所だから行けないという不平等もない。

また、どんな研修に参加するかは、園に研修の案内が来た段階で、園として研修内容に適していると判断した保育者へ参加を勧める、あるいは、保育者自らに「行きたい」と名乗り出してもらうようにしている。本園では、幼稚園・保育所のスタッフともに、財団法人全日本私立幼稚園幼児教育研究機構監修の研修ハンドブックを所持している。(P81 参照) これをもとに保育者自らが研修をコーディネートし、研修履歴を管理している。

● 研修は能動的に学ぶことが大切

幼稚園教諭免許に更新制が導入されたことにより、保育者として足りないことを自ら把握したうえで、何をどう学ぶかを互いに確認しながら切磋琢磨するようになってきた。つまり、能動的に学ぶことが求められているといえる。

園長として重視しているのは、子どもの発達の理解である。また、子どもの人権についても保育者として理解しておく必要があると考えている。こういった研修は、認定こども園への移行前から基本的には変わっていない。

こうした研修へのスタッフのモチベーションは高い。例えば、幼稚園連盟が主催する研修会では、障がいについての理解促進や保護者との良い関係づくりなどのテーマに沿ってプロジェクトチームを作り、自分たちの事例を持ち寄るなどして、研究を重ねている。4、5年目以上の保育者に参加を勧めたところ、月1回ずつ2年間継続して通っ

ている。最終的には、大会で研究発表することを目標としていることから、研修への動機づけは非常に高められていると思われる。また、園外研修の講演会で良いと思った講師を、園内研修にぜひ招いてほしいという要望が寄せられることもある。

● 時間的にも経済的にも、園に負担

園外研修へスタッフを派遣することで問題となるのは、それに伴って通常保育に携わる人手が足りなくなることである。平日に開催される場合、保育者が研修に行ってしまうと、それを補填する保育者がいない。特に保育所の場合、12時間開所しているため、12時間の中でローテーションの勤務体制を組んでいるが、保育者はこのローテーションに必要な人数しかいない。したがって、誰かが園外研修に出かける場合には、通常業務を短縮して時間を確保してもらうか、パートタイムの保育者に手伝ってもらうしかない。本園では、4名ほどパートタイムの保育者がいるが、全員本園の卒園生や園児の保護者であり、幼稚園教諭や保育士としての経験がある。子育て経験もあるために即戦力として活躍してくれているが、公的な補助はないので、給料は園がすべて自費で負担している。このように、園外研修へ保育者を派遣するには、時間的にも経済的にも園に負担が強いられているのが現状である。

(2) 園内研修について

● 園内研修は、全スタッフによる参加・情報共有が基本

園内研修は、外部から講師を招く講習会、1つの事例をもとにしたケースカンファレンス、園長によるレクチャー、の大きく3種類に分けられる。基本的には、幼稚園・保育所の保育者が一緒に参加する。また夜7時以降や昼間であれば、時間が取れる順に交代で参加している。

一番重視しているのは、毎日の終礼時に行うワークである。その日一日に生じたトラブル、事故、子どもの怪我、保護者からのクレームなどを報告し合っている。これには保育所のスタッフも1人は代表として出席してもらい、園内の保育者全員に情報を伝達、共有するようにしている。また、携帯電話へのメール配信により、その場に参加できなくても、毎日チェックできる仕組みを整えている。こうすることで、翌日話し合うべきことをあらかじめイメージしておいてもらうことが可能になる。話し合いに参加できない場合には、あらかじめ意見や考えを文書にまとめてもらったり、メールで送ってもらったりしている。幼稚園・保育所の所属に関わらず、園に通う子ども全員のことを把握しておく必要があるからだ。現在、300名近くの子どもが在園しているが、保育者たちは、ほとんどの園児の名前が言えるくらいになっている。

● 園内研修が充実してこそ、園外研修での学びが生かされる

本園の子どもたちと保育者の動き方を把握すること、子どもたちの自由度や満足度、子どもが何に熱中しているか、保育の中で何がうまくいっていないのか、これらを知ることが保育者としての学びのネタになる。学びを支えるのは、発達理論や教育学的、社会学的な諸理論だが、それは保育の現場ありきのことで、こうした理論を先に詰め込んでも実際の保育に生かすことは難しい。したがって、園内研修・園外研修、どちらがより大切かと言えば、まずは、足固めの園内研修が基本となり、そのうえで園外研修の充実が大切だ。

● 他園の保育を全スタッフで見学したい

園内研修に関しては、まだ成功しているとは思っていない。もっと時間や財力が必要だと感じている。保育所があるために、実現するのは難しいが、例えば一日園を閉めて、全スタッフで他の園

に見学に行き、本園の保育と比較し、考え合うということをやりたい。やはり園外研修同様、人的・時間的・経済的な制約がある。

4-2. 施設長へのインタビューから

(1) 園外研修について

● 研修で得たことは、できるだけ共有する

幼稚園・保育所それぞれの保育者を対象とした園外研修の案内が来るが、本園の場合、スタッフの異動もあることから、幼保の枠にとらわれず、内容によって研修に参加してもらっている。園外研修に参加することで、園内に新しい風を取り入れることもできるし、気付きも生まれる。そのため、研修にはできるだけ参加してもらいたいと考えている。

また、研修に参加した保育者がその内容を報告し、みんなで話し合う形をとるとともに、報告書を必ず提出してもらい、スタッフ間で回覧することにより、周知を図っている。ただし、報告会の時間の確保が難しい。まとまった時間を取ろうとすると、保育終了後になるので、先に保育を終える幼稚園のスタッフが遅い時間まで待っていなければならないこともある。そういう意味で、幼稚園・保育所のスタッフ全員が集まれる時間を作ることは大変困難である。

● 統合保育をベースとしたクラス運営に必要な知識を得る

どの園外研修が一番役に立ったかということは決められないが、例えば、ここ数年で特別支援教育への取り組みが強化され、障がいのある子どももない子どもも同じクラス内で保育するようになった。発達においてグレーゾーンにある子どもも含め、特別に支援が必要な子どもの育ちを保障しながら、クラスを集団としてどのように運営していくか、こうした課題に取り組むには、園外研修

でさらに知識を得ることが重要だと考えている。

● 中堅保育者に若手を育てるノウハウを身につけてほしい

ある程度経験年数を経た保育者には、子どもを育てるだけでなく、若手の保育者も育ててほしいと考えている。園長や施設長と若手保育者では、年齢に隔たりがありすぎることもある。そのようなとき、年齢の近い保育者同士であれば、違った学びができると思われるためだ。

● 理論だけでなく、現場経験のある講師からの学びも大切

例えば、公開保育に参加した後、子どもの発達や育ちについての具体的な話があると、より理解が深まることが多くある。理論も大切ではあるが、やはり現場あつての保育なので、現場経験のある講師の話からは、多くのことが学べると感じる。

(2) 園内研修について

● 若手保育者がベテラン保育者同士の討論から学ぶこと

良かったと思う園内研修の1つに、テーマに沿って、チーフ以上の少し経験年数の長い保育者同士が討議を交わし、話し合う様子を若手保育者が傍聴するという取り組みがある。若手保育者が討論を聞きながら、自分ならこう思う、こういう風にするなど、多角的な視点を持って考える力を身につけることをねらいとしている。行事をテーマとするときも、ベテラン保育者がそれをどう捉えているかを知ることが、若手保育者の学びにつながればと考えている。

ただし、討論が盛り上がるグループを編成できるかどうか難しい。例えば、グループ内での討論をもとにそれぞれの意見を発表し、外部講師に意見を求めるといった取り組みでは、個々のグループでは積極的に話し合いができるが、全体に対

して意見を言うとなるとうまく話せないこともある。そのため、討論を行う際には、積極的に発言できるような工夫が必要だ。

● 公開保育を通じて、率直な意見をもらう

公開保育をした際には、保育参観していただいた方たちから率直な意見をどんどん言ってもらった。自分たちの保育を見てもらい、それに対して意見を言われることは、痛い思いをすることでもあるが、だからこそ、保育の改善につながるよい経験でもあったといえる。

● 保育者が自分の意見を言える雰囲気を作る

園長による園内研修では、現場の保育者にとって、園長の話を聞いて納得できる部分と、「そうは言われても現場では難しい」と葛藤が起きることもある。本園には、そのようなとき、保育者が園長に自分の意見や考えを伝えられる雰囲気がある。

また、学年で保育について話すときや園だより等の作成チームを編成するときには幼稚園と保育所の保育者を混合するなど、できるだけ幼稚園と保育所それぞれの保育者が交流できる状況づくりをするように心がけている。

● 園内研修にも「研修ハンドブック」の活用を

これまで園内研修に関して、きちんと年間計画を立てて実行してきたわけではなく、その都度必要に応じて行うことが多かった。しかし、今後は園内研修であっても、「研修ハンドブック」(P81参照)に沿って、何が必要かを俯瞰的に見通したうえで、計画的に実施していく必要があると感じている。

今でも、日々の保育に関して困ったことについては対処しているが、園内研修はそういったこととは別に、年間計画などきちんとした骨組みがあった方がよいと考えている。

● 認定こども園の保育者に求められる資質

認定こども園に就職する場合、幼稚園・保育所のどちらの所属になるかはわからない。もちろん、保育者一人ひとりが自分の向き・不向きを知っているだろうから、どちらに所属したいかという希望はあるだろうが、根本的には、幼児教育も保育も同じだということを知ってもらいたい。また、本園の場合には、幼稚園所属であっても、長期休暇中には、保育所での保育に携わるので、どちらにも対応できることが求められる。

今後、認定こども園が増えていくことを考えても、幼稚園教諭免許と保育士資格の一本化など、資格制度上の整備も必要だと思う。

4-3. 保育者へのインタビューから

● 研修に参加し、自らの保育を振り返る

この1年間で、だいたい10回程度の園外研修に参加している。いろいろな園が集まって研究し合う2年間のプロジェクトチームへは月に1回、その他にも、自分で興味があると思ったものには参加するようにしている。

これまで参加した研修会で記憶に残っているものとして、例えば「子どもとの心の距離は、実際の距離と比例する」といった“言葉”がある。これは今でも意識して保育に生かすようにしているし、実習生が来ても必ず伝えている。また、発達障がいについては、つい子どもの特性ばかりに目が向きがちだが、それだけでなく子どもの気持ちにも配慮しようと教わったことがあり、こうした言葉もまた印象に残っている。

園外研修では、保育にすぐ生かすことができる方法論を学べるが、それだけを考え過ぎていたことに気付けたのも、また別の研修に参加したおかげということもある。このように研修に参加することで、自らの保育を改めて振り返ることができる。

● 自分の課題に沿って参加を決める

園に届いた研修案内は、全員に周知される。私は研修係であるために、自分の興味に沿って研修に参加するよう、案内を回覧してもらい、自分で参加してよかったと思うものは、こちらから勧めることもある。特に、若手の保育者でこれまであまり研修に参加できていない人に行ってもらおうとしている。

● 研修への時間外手当はない

研修が土日にある場合、参加すると交通費は出してもらえるが、時間外の手当は支給されない。もともと給料の中に研修費も含まれているけれど、基本的には休日に研修に参加しても出勤扱いにはならない。これがネックになって、土日の研修には積極的に参加したがる雰囲気もある。研修係としても、ぜひお勧めだという内容以外は強く参加を促すことは難しい。参加希望が誰もいない場合、内容によっては自分が出ることもある。平日の場合には、パートタイムの保育者に代わってもらって行くことができるし、帰ってくる時間によっては直帰も可能なので、比較的参加しやすいが、休日となると難しい。

● 研修後のレポート提出があると気が重い

園には言いづらいが、研修参加後に、その内容をレポートにまとめて提出するとなると構えてしまう。自分しか参加していないのだから、他のスタッフに報告することはもちろん大事であるが、レポート提出があると、内容をすべて記録しなければいけないと気になって、研修に集中できないこともある。レポートがなければ、自分が学ぶことだけを最優先にして、もっとじっくり落ち着いて研修に参加できると思うことがある。

5. まとめ

以上、B園における園外・園内研修の実情についてまとめた。

本園はもともと幼保一体型の施設としての歴史が長いために、認定こども園に移行してからも、研修制度に関しては大きな変更などはなかったようである。また移行前から、職員の給与体系や労働条件について、幼稚園・保育所で同一のものに整備されていたことも比較的混乱が少ない要因の一つと考えられる。

しかし、園長、施設長、保育者それぞれへのインタビュー調査から、幼稚園と保育所の制度の違いが、少なからず現場に混乱をきたしている実情が浮かび上がってきた。

例えば本園は、冒頭に述べた通り、4～5歳児に対して、午前中、同じクラス編成での保育を行っている。B園への訪問時、新型インフルエンザが流行していたが、文部科学省と厚生労働省とでは、休校措置に関する判断基準が異なるために、同じクラスであっても幼稚園在籍児は欠席、保育所在籍児は登園など、ちぐはぐな現象が起きていた。

同じクラスであっても、子どもによって保育時間が異なるために混乱が生じていることは、保育者の話からもうかがえた。例えば、午前中、幼稚園児と保育所在籍児を一緒にクラスで担当している幼稚園教諭は、保育所在籍児の保護者がお迎えに来るとき、顔を合わせるできない。これは幼稚園、保育所それぞれの保育者の勤務時間帯

のズレのためでもあるし、B園の場合、それぞれの職員室や保育室を子どもの生活に合わせて物理的に離しているためでもある。こうしたことから、幼稚園、保育所それぞれのスタッフが日常的に顔を合わせるのがなかなか難しいのが現状のようだ。同じ園で同じ子どもの保育を担当しながら、スタッフ間で連絡を取り合うための工夫や配慮が必要とされるために、園長や施設長は、日々の情報共有を特に重視しているのだと考えられる。

制度の違いは、カリキュラムの編成にも影響を与えている。本園の場合、幼稚園に在籍する子どもでも、14時までの通常保育の後、「ホームクラス」という制度を利用すれば、最大19時まで園で保育を受けることができる。つまり、保育所在籍児とほぼ同じ生活をするようになる。

幼稚園の場合、通常は午前中を中心とした4時間がコアの時間と設定されることが多いが、本園の場合、保育者からは、14時以降の混合保育の時間こそ、コアの時間であるとの声も上がっている。午前中の保育とのかかわりの中で、午後の時間をどう組み立てていくか。園長によると、今は、乳児との関わりも保育所在籍児にかたよっており、幼稚園児は機会が少ないなど、異年齢児がいる良さを生かしきれておらず、幼稚園の保育とホームクラスの保育の連続性が課題であるという。14時からの葛藤のある遊びの場面の中で、どんなカリキュラムを設定していくべきか、このあたりが認定こども園としての大きな課題であるとされる。

参考資料) 認定こども園 B が使用している「研修ハンドブック」
 (財) 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構監修、世界文化社刊

* 研修記録(該当するカテゴリーのページに主催団体がスタンプを押す)

A 子どもの人権		A 子どもの人権	
A1-I	子どもと人権教育 ●さまざまな子どもへの対応の仕方 ●ノーマライゼーション ●子どもの人権を知る		
A1-II	子どもと人権教育 ●さまざまな子どもへの対応、人権、職業等「違いの扱い方」 ●ノーマライゼーション ●子どもの人権をまもる		
A1-III	子どもと人権教育 ●人権教育論 ●子どもの人権をまもる ●少年法 ●児童虐待の理解 ●ノーマライゼーション		

* 「保育者としての資質向上研修俯瞰図」

保育者としての資質向上研修俯瞰図

(財) 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構 研修委員会

	I 初級	II 中級	III 上級、主任、設置者・園長
子どもの人権	A1-I: 子どもと人権教育 ●さまざまな子どもへの対応の仕方 ●ノーマライゼーション ●子どもの人権を知る	A1-II: 子どもと人権教育 ●さまざまな子どもへの対応、人権、職業等「違いの扱い方」 ●ノーマライゼーション ●子どもの人権をまもる	A1-III: 子どもと人権教育 ●人権教育論 ●子どもの人権をまもる ●少年法 ●児童虐待の理解 ●ノーマライゼーション
子どもの健康と安全	A2-I: 幼児の健康管理 (健康チェック) ・検診、検診 ・家庭との連絡 (子どもの現在症、持病、アレルギーの把握、配慮) ・身体測定、健康記録 ・健康衛生指導	A2-II: 幼児の健康管理 (健康管理実践) ・検診、検診 ・家庭との連絡 ・検診等の連携 ・検診記録 ・保護者への指導、栄養指導 ・家庭への生活指導	A2-III: 幼児の健康管理 (健康衛生実践) ・伝染病の対応 ・検診等の連携 ・検診記録 ・幼児の生活環境に対する分析と改善
教育の役割	B1-I: 望ましい教育の姿 ・一般社会としてのルール、マナーの理解 ・幼稚園教師としてのルール、マナーの理解 ・社会が期待される教師であることの認識 ・自己受容	B1-II: 望ましい教育の姿 ・キャリアとしての働き、見直しへの留意 ・キャリアとしてのキャリアアップのあり方 ・職業倫理への理解 ・幼児への教育の理解	B1-III: 望ましい教育の姿 ・保育者のキャリアアップの留意 ・キャリアアップの留意 ・キャリアアップの留意 ・キャリアアップの留意
望ましい教育観	B2-I: クラスと園の運営 ・教育目標の理解 ・自らの教育目標の理解 ・クラス担任の仕事の理解	B2-II: クラスと園の運営 ・教育目標の理解 ・自らの教育目標の理解 ・クラス担任の仕事の理解	B2-III: クラスと園の運営 ・教育目標の理解 ・自らの教育目標の理解 ・クラス担任の仕事の理解
子どもの発達理解	C1-I: 発達理解 (基本編) ・2・3・4・5歳児の育ち ・社会的育ち、身体能力の育ち、知的育ち、こころの育ち	C1-II: 発達理解 (各領域での発達理解) ・2・3・4・5歳児の育ち ・社会的育ち、身体能力の育ち、知的育ち、こころの育ち	C1-III: 発達理解 (各領域での発達理解) ・2・3・4・5歳児の育ち ・社会的育ち、身体能力の育ち、知的育ち、こころの育ち
保育実践	C3-I: 保育実践 ・自由保育と保育実践とは ・観望の理解 ・3歳児の学習運営 ・4歳児の学習運営 ・5歳児の学習運営 ・環境構成	C3-II: 保育実践 ・子どもの発達に即した学習運営 ・さまざまな保育の形態と視点① ・観望の理解 ・観望の理解 ・観望の理解 ・観望の理解	C3-III: 保育実践 ・子どもの発達に即した学習運営 ・さまざまな保育の形態と視点② ・子どもの発達に即した学習運営 ・子どもの発達に即した学習運営 ・子どもの発達に即した学習運営
子どもの育ちと記録のとり方	D1-I: 発達理解 (事例研究) ・ケース、母子分離 ・異年齢遊戯、異年齢遊び、こころ遊び	D1-II: 発達理解 (事例研究) ・協同学習 ・異年齢遊戯、異年齢遊び、こころ遊び ・保育者の役割	D1-III: 発達理解 (事例研究) ・協同学習 ・異年齢遊戯、異年齢遊び、こころ遊び ・保育者の役割
特別支援教育 (発達性発達障がい)	D3-I: 障がい児理解 ・障がいの基礎知識 ・障がい児の生活環境	D3-II: 障がい児理解 ・障がいの基礎知識 ・障がい児の生活環境	D3-III: 障がい児理解 ・障がいの基礎知識 ・障がい児の生活環境

	I 初級	II 中級	III 上級、主任、設置者・園長
保育実践と指導計画	E1-I: 保育実践と指導計画 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解	E1-II: 保育実践と指導計画 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解	E1-III: 保育実践と指導計画 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解 ・教育目標の理解
保育の実践	E4-I: 環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組	E4-II: 環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組	E4-III: 環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組 ・環境「質」向上の取組
自己研修と自己評価	E7-I: 自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価	E7-II: 自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価	E7-III: 自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価 ・自己研修と自己評価
保護者との連携	F1-I: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F1-II: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F1-III: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携
保護者との連携	F2-I: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F2-II: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F2-III: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携
保護者との連携	F3-I: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F3-II: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F3-III: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携
保護者との連携	F4-I: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F4-II: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F4-III: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携
保護者との連携	F5-I: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F5-II: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携	F5-III: 保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携 ・保護者との連携

事例3「公立園における、幼稚園・保育所の研修制度の違い」

(C園・公立幼保連携型)

1. 調査対象園のある地域の特徴や環境

認定こども園Cの所在地(区)は、大都市圏の中心に位置し、企業や大学・学校、大病院などが多く集まっている地域である。また、鉄道路線のターミナル駅も有し、商業地として栄える一方で、一部には都心のベッドタウンとして住宅地も広がる。人口は約32万人(2010(平成22)年1月1日現在)であるが、昼夜における人口の流入出の差が激しく、流入超過人口は、平成17年度で約47万人となっている。同区の1世帯当たりの人員は減少傾向にあり(2005(平成22)年1月1日現在、1.66人)、単身者世帯が増加している。これに伴い、この区における乳幼児人口(0~5歳)も減少傾向にある。

同区には、公立幼稚園が20園、私立幼稚園が10園、公立保育所が24園、私立保育所が12園ある。認定こども園は、2009(平成21)年度現在ではC園1園のみであるが、2010(平成22)年度、2011(平成23)年度はさらに1園ずつ開園の予定である。

2. 調査対象園の基本情報

C園は、「0歳から小学校就学前までの子どもの成長と発達を見据えた一貫した保育・幼児教育を行うとともに、地域のすべての子育て家庭を支援し、家庭と地域の子育て力の向上を図ることを目的とした施設」として、区の幼保一元化に向けたプロジェクトの一環で誕生した施設である。C園は、同区内にあった区立の幼稚園2園と区立の保育所1園が統合し、認定こども園として2007(平成19)年4月にスタートした。同園は、区立C小

学校との併設施設でもあり、小学校との連携を重視しているのが特色である。

もともと独立した公立園同士の統合であり、認定こども園への移行にあたっては、かなりの時間と労力がかけている。区内で幼保一元化のプロジェクトが発足したのは2005(平成17)年。保育所の抱える待機児童問題、そして幼稚園の就園率の低下を背景に、行政側がコスト削減も視野に入れ、教育委員会の管轄としてC園が発足した。PTA組織のある幼稚園とPTA組織のない保育所とでは、保護者の園へのかかわりに関する考え方に違いがあったことなどから、幼稚園・保育所を統合するにあたって開催された保護者との懇談会は数十回にのぼっている。

保育の内容についても、幼稚園・保育所それぞれがこれまで育んできた文化を統合するのは簡単ではなかった。2006(平成18)年度は、0歳から5歳児それぞれの教育課程に関する計画を綿密に立て、認定こども園発足初年度の2007(平成19)年度はそれをもとに保育を組み立てた。以降、2008(平成20)年度、2009(平成21)年度とそれらに改善、訂正を加えて今日に至っている。子どもたちを中心に保護者と保育者が手を携えるという幼保一元化の理念をもとにこれまでの整備を進めてきた経緯がある。

本園は、0~3歳児クラスと4・5歳児クラスを分けて募集している。4・5歳児クラスは、短時間(9:00~15:00)・中時間(9:00~16:30)・長時間(I型・月~金)(7:30~18:30)・長時間(II型・月~土)(7:30~18:30)までの4タイプから保育時間と保育料を選択する仕組みとなっている。さらに、申請すると延長保育(定員あり・18:30~20:30)が受けられる。各クラスの定員は、0歳

児は9名、1歳児は15名、2歳児は18名、3歳児は20名、4・5歳児は各50名である。園長は公立幼稚園の園長経験者、副園長は公立保育所の園長経験者が務めている。

3. 調査内容

(1) 調査対象者、調査方法

調査対象者は、認定こども園の園長並びに幼稚園所属の保育者1名の計2名であり、半構造化面接を実施した。調査時期は2010(平成22)年1月8日である。

(2) 調査項目

園長には、本園で実施している園内・園外研修の概要と、研修に関する課題等をたずねた。保育者には、参加している研修の内容や研修の成果、参加にあたっての課題等をたずねた。

4-1. 園長へのインタビューから

(1) 園外研修について

(P87,参考資料を参照)

● 幼稚園・保育所によって参加頻度・内容に差がある

幼稚園では、研修の参加が義務付けられているため、比較的いろいろな研修に参加できているが、保育所では役職及び経験年数での研修以外は、多くの保育者の参加は難しい。そのためそれぞれの研修に代表者が参加しているが、その内容を園全体で共有できているかどうかはわからない。幼稚園の場合、園児が降園した後に時間を確保できるため、研修の内容を保育者同士ですぐに伝えあうことができる。こども園では、副園長に報告することになっているが、研修内容を保育者同士で話

し合う時間が取れず、報告書にまとめても、それを見ただけでは伝わらないことも多い。職員会議のときに研修の情報交換という形で5分くらい話を聞くこともあるが、研修の内容を十分把握できないのが現状である。

参加している研修内容は、区の保育課主催では、園庭の使い方や遊び方、絵本の見せ方など具体的な保育のハウツーに関するものが多い。幼稚園では具体的な教材等の研修もあるが、特別支援や、就学前教育をどうするかといった保育内容を学ぶことが多いなどの違いがある。また保育士には、主任主事、係長というステップアップがあり、区ではそれに応じたスキルアップ研修を主催している。幼稚園では同様の研修として、新任研修や管理職向けのものがある。

今後は、保育における社会の動向がわかるような研修も必要だが、保育の原点に戻って、子どもをどのように見ていくかを幼と保が同じ目線で考える研修が必要だと考えている。各園が集まり、事例を検討したり、研究保育をしたりして、子どもを理解し、どう見ていくかを丁寧によみとり、学び合ってほしい。

● 参加者の決定は園務分掌に従って

新任者向けとか2年目研修など、特に参加者が決まっている場合は別として、誰がどの研修に参加するかは、園務分掌に従って決めることもある。例えば、人権教育や特別支援などは、担当者が決まっているので、そうした内容の研修の案内が来た場合には、担当者に行ってもらおうようにしている。また、園から1名などの指定があった場合には、参加希望者に名乗り出てもらってから決めている。

● 代替保育者の確保が必要

こども園の場合、1日中保育があるために、研修に行く時間の確保が難しいという現状もあるが、なんとか行けるようにしたいと思う。そのために

は、代替の保育者を確保するなどの対応が必要である。特にお昼の時間や保育者の休憩交代時に人手が足りなくなる。園外研修に参加している間の代替職員の手配について、区からの援助はないので、園内でシフトを組んでどうにか対応している。

(2) 園内研修について

● 園内研修は初年度から実施

月1回、木曜日に定例化している。1年目は、乳児と幼児が別々のテーマを決めて実施した。2年目以降は、同じテーマにし、乳児・幼児別に事例検討を行い、学年別の研究保育の日は講師を招いて、合同で行うことにした。区主催の幼保合同研修が10回ほどあるが、そのうち数回、本園も公開保育を行い、研修の場を提供している。幼小連携や子どもの見方、環境の構成、学級経営などをテーマに、子どもを理解して保育者の資質が向上することを目的としている。

● 保育士も、公開保育に慣れて

園内研修は基本的に全保育者が参加することになっている。例えば、4歳児クラスの保育を講師に集中的に見てもらおうとともに、他の保育者が保育の記録をとる。そして午後に、記録をもとに講師を交えて4歳児の保育者でグループ討議をする。17時から全職員が集まり、改めて講師を交えて課題の報告をし、指導を受ける。

このように自分たちの保育を見ってもらうことや、講師を招く研修を、幼稚園の保育者はこれまでも経験してきたが、保育士は「研究」に慣れていない。全職員の足並みをそろえることは大事であるため、幼・保みんなが同じ目線で子どもをどのように育てていくかについて、原点に戻り、考えたりまとめたりして研修を行っている。研究のまとめは、園内研究の「紀要」として残している。これは本園の歴史になっていくため、続けることが大事で、後から振り返りができるようにしている。

また、毎年、区内の保育者を呼んで報告会を行っている。

● 乳児保育の園内研修も実施

乳児保育の園内研修は、クラスの保育について情報提供し、討議を行ったり、研究保育をしたり、研究以外にも、クラスの状況や特別支援などの話し合いも行っている。保育士が中心となっている。

本園では0～3歳は保育所認可で、保育士が担当しているが、子どもの発達や育ちを期待し、3歳児は4,5歳児と一緒に参加している。そのため、3歳児も幼児の枠に入れ、園内研修を一緒に行っている。

● 「保育をよくしていこう」という意欲が生まれる

園内研修を続けるうちに、保育者から、自分の保育を語るができるようになってきている。互いの保育を見合い、討議する場を作ることにより、保育者が自分の保育を見てもらってよかったと思えたり、次はこうしてみようといった意欲や自信が出てきたりすれば、保育内容が充実して、子どもの体験が積み重ねられていくと考えている。

● 保育者に求められる資質は、自分を振り返ることができること

認定こども園の保育者には、自分の保育を振り返り、評価、改善を図ることが求められる。子どもの成長、発達に手ごたえが感じられれば、与えられなくても自分でどんどん勉強していくと思われる。認定こども園の場合、保育所、幼稚園が一緒になっているので、互いの保育者が今まで経験していないことにとまどいもあるが、子どもにとってよりよい方法を考えるなど、何事にも前向きに取り組めることが大切である。

(3) 行政への要望

● 幼稚園と保育所、同じように研修が受けられる体制作りを

幼稚園の保育者には様々な研修が用意されているが、幼稚園と保育所、両方の保育者が一緒に研修に参加できないもどかしさを感じているので、その点を改善してほしい。また、幼稚園教諭には経験年数に応じて視野が広がる研修が必要である。幼・保の初任者には人権や特別支援、家庭との連携など、いろいろなことをまんべんなく研修できるようにする。2年目くらいからは、具体的に子どもをどう見るかを掘り下げて考えられるような研修がよいと思う。そして、保育者としての仕事がある程度分かってきたところで、教育だけにとられない社会の動向や、今、保育者に求められていることを改めて見直すことのできる研修が必要である。幼児教育に携わっているから教育だけという考えでは、今求められる保育者として十分ではない。多様な事柄に対して柔軟さが必要である。

また、夜まで保育があるために全職員が参加できるのは17時以降がほとんどである。研修がしやすいように、十分な人的配置が必要ではないか。

4-2. 保育者へのインタビューから

(1) 園外・園内研修について

● ひと月前に研修予定をもとにシフトを組む

前月の職員会議の際、研修参加予定などについて連絡する。それをもとにシフトが組まれる。研修への参加日は、シフト表の該当保育者の欄に研修のマークがつき、周知できるようになっている。

● 充実した幼稚園教諭向けの新採者研修

この1年間に、新採者向けのものが15回と都道府県の研修が9回、その他に自分が選択したも

のとして、夏の間は区で実施された研修に2回参加した。これらのうち、他の園の保育を見て、一日の記録をとる研修が2回あったが、実践を間近で見ることができるとともに、それを自分の保育に生かせる点で大変勉強になった。また、人権に関する研修も2回ほどあり、それらも印象に残っている。新採者向けの研修15回には、2泊3日での宿泊研修も含まれているが、こちらは幼稚園教諭だけでなく、小学校教諭・中学校教諭・養護教諭も一緒に研修であったため、いろいろな意見交換をすることができた。

研修の形態としては、ロールプレイなど実践を伴ったものが役に立つと思う。例えば、子どもたちに初めて会ったとき、だんだんうちとけていくためのエンカウンターという練習など。すぐに保育の現場で子どもと一緒に使ってみようと思える。

● 研修で学んだことを、保育の現場に還元する

時間があれば、絵本の読み聞かせや季節に合った制作、発表会などの行事で生かせるものについて話を聞いて、実践したい。研修を通して学んだことは、子どもに伝えることで保育の現場に還元できればいいと思う。

(2) 認定こども園の保育者に求められる資質

● 幼稚園・保育所、どちらの保育者からも学ぶ力

以前、私立幼稚園で保育者として働いた経験がある。本園は、保育所の保育者からも新しいことが学べる場所だと思う。認定こども園の保育者として働くようになって一年がたち、私立幼稚園とは違う認定こども園としての流れ、そして保育者の流れがようやく見えるようになってきた。

今後は、子ども一人ひとりに応じた関わり方を学びたいと思う。子どもは毎年成長していくので、そのときどきに適切な対応の仕方を身につけていきたい。

5. まとめ

本園の第一の特徴として、もともと別々に運営されていた幼稚園・保育所が行政の進めるプロジェクトの一環として統合し、認定こども園としてスタートした経緯を持つ点が挙げられる。したがって、幼稚園と保育所というまったく別の組織が一緒になる過程では、保育者間だけでなく、利用者である保護者間においても、様々な考え方の違いやそれに伴う弊害があった。ただし、インタビュー調査を実施した時点では、開園から3年目ということもあり、「子どもを中心として」という理念のもと、認定こども園として組織がまとまってきた様子であった。

第二の特徴は、認定こども園として少しずつ軌道に乗りつつあってもなお、幼稚園と保育所とでは、保育者が参加している研修の内容や頻度に差があるという点が挙げられる。他の認定こども園にも当てはまるように、幼・保それぞれの勤務時間が異なることなどが、研修への参加に影響を与

えている。しかし、それだけではなく、そもそも幼稚園教諭には比較的充実した研修が用意されている一方で、保育士の場合、必ずしもそうでないという実情もある。したがって、本園では、幼稚園側が認定こども園に移行する以前から実施してきた公開保育を積極的に取り入れるなど、保育内容に関する研究をベースとした園内・園外研修の充実を図っている。すなわち、園全体の研修の土台作りをしっかりと行い、子どもにとってよりよい方向性を示していると言えよう。公開保育や保育内容の記録の実施などは、保育所の保育者の中には抵抗もあったようだが、保育全体の質の向上のために今後も積極的に取り組んでいくとのことだった。

保育所と幼稚園とが統合することで、互いが学び合える点も多くあるという。そうした両者の良い点を最大限に保育に生かしていけるよう、今後様々な取り組みがなされていくことと思われる。

参考資料)認定こども園Cの「平成21年度園外研修」

平成21年度 園外研修 (主催:教育指導課・学校運営課・保育課)

	幼保合同研修【幼・保】	【保育士】研修	【幼】研修 各担当者	新任研・区2年目【幼】
4月			17日(金)区幼教 区立幼稚園教育研究会(毎月教諭全員が対象)	1日(水)区 新任研修 2日(木)区 新任研修 28日(火) 新任研修
5月	27日(水)(保育課主催) 紙芝居について 講師 先生 29日(金)(指導課) 幼教研 教育課程検討委員会報告会		15日(金)区幼教総会 22日(金)区幼教 14日 特別支援教育 18日 教育相談 19日(火)主任研①	7日(木)区 新任研修 22日(金) 新任研修 28日(木)区 新任研修 21日(木) 区2年目 フォロー研
6月	15日(月)(保育課主催) 「どの子にも嬉しい保育・教育を」 講師 先生 30日(火)(運営課主催) 研・幼保合同研修 園公開保育 講師 先生 継続研修9:30~17時	26日(金)理論研 歯から始まる乳幼児期の健康	12日 食の教育推進 17日 幼教 19日(金)区幼教 23日(火)主任研② 25日(木)人権教育	11日(木) 新任研修 (全日) 12日(金) 訪問指導 25日(木)区 新任研修
7月	3日(木)(指導課) 幼教研 15日(水)(運営課主催) 15時~継続研修	自考・自律型研修9~17時 31日58歳以上簡易研修1 14日実技研 運動遊び 31日スキルアップ研(長)	10日(金)区幼教 27・29日 夏季集中研修	7日(火) 新任研修 24日(金)区 新任研修 28日(火)区 新任研修 2日(木) 区保育観察 23日(木) 区全日
8月		17日スキルアップ研(主) 28日スキルアップ研(長) 20日スキルアップ(上級)	3・4日 夏季集中研修 19・20日 幼教夏季 研修	17日(月)~19日(水) 区 宿泊新任研修 4日(火) 区
9月	10日(木)(保育課主催) 「当たり前が難しい時代の保育者の役割」 講師 先生 30日(水)15時~継続研修	7日スキルアップ研(長)	9日(水) 幼教 18日(金)区幼教	3日(木)区 新任研修 17日(木)区 新任研修
10月	26日(月)(指導課) 幼教研 幼稚園公開保育 12:30~16:30 講師 先生	9日スキルアップ研(主) 20日 理論研(障) 28日 事例討議(障) 30日 事例討議(障)	13日(火)主任研③ 16日(金)区幼教 30日(金) 幼 発表会	8日(木)区 新任研修 19日(月) 新任研修 22日(木)区 新任研修
11月	17日(火)(運営課) 幼教研 「就学前の保育・教育について」 幼・保・小 14:00~17:00 11日(水)15時~継続研修	11日理論研 苦情対応法 19日スキルアップ研(副) 自考・自律型研修9~17時 17,18日33歳重点研修Ⅲ 19日30歳簡易研修V	10日特別支援教育研 20日(金)区幼教 30日(月)教育相談	5日(木)区 新任研修 19日(木) 新任研修 (全日) 幼 6日(金) 区保育観察
12月	4日(金)(運営課) 幼教研 交流研修報告会	3,17日スキルアップ(副)	8日(火)主任研④ 11日(金)区幼教	1日(火) 訪問指導 3日(木)区 新任研修 11日(金) 新任研修
1月	19日(火)15時~継続研修	自考・自律型研修9~17時 20日39歳 簡易研修IV	12日(火)主任研⑤ 22日(金)区幼教	21日(木)区 新任研修
2月		自考・自律型研修9~17時 3日39歳 簡易研修IV	19日(金)区幼教発表 2日(火)主任研⑥ 15(月)特別支援教育 17日(水) 幼教発表 3月5日(金)区幼教	3日(水) 訪問指導 18日(木)区 新任研修 22日(月)区 訪問指導

事例4「県のバックアップのもとに、園内研修体制の構築による

保育の質の向上を図る」(D園・私立幼保連携型)

1. 調査対象園のある地域の特徴や環境

認定こども園DがあるD市(P144参照)は、東北地方のC県(P137参照)に位置している。D市は、2005(平成17)年に複数の町が合併して誕生したばかりの新しい市である。中心となる産業は、稲作を中心とした農業や、衣服・木材などの製造業であり、2000(平成12)年の国勢調査によると、産業別就業人口は、第三次産業が約半数を占めている。

同市の人口は4万人弱で、1.5万世帯ある。そのうち、15歳以下の人口は4千人弱で、全体の約1割を占めている。D市の属するC県は、全国的なかでも少子高齢化が進んでいる。

D市には、2008(平成20)年4月1日現在で、幼稚園は公立・私立が各1園の計2園、保育所は公立7園、私立4園の計11園ある。認定こども園は、2009(平成21)年度現在ではD園1園のみである。今後、市内の幼稚園・保育所の統廃合を含め、公立園の民営化が進められる計画がある。

2. 調査対象園の基本情報

認定こども園Dは、1941(昭和16)年、戦時託児所としてスタートした後、保育所と幼稚園に枝分かれし、50年以上にわたり園庭を共有して運営されてきた経緯を持つ。ところが、10年ほど前から幼稚園において急激に園児数が減少し始めたことから、幼稚園と保育所の一体化の整備を求めてきた。また、幼稚園園舎の老朽化に伴う改築の急務と、保育所の未満児保育室の拡大が求められていたことなどが、認定こども園に移行する契機となった。そして、2007(平成19)年4月に、保育

所と幼稚園による幼保連携型の認定こども園Dとしてスタートした。なお、保育所は社会福祉法人、幼稚園は学校法人であったが、認定こども園に移行するにあたり、法人を一本化するため、学校法人から設置者を変更し、社会福祉法人の認定こども園となった。新しい園舎も2008(平成20)年に竣工しており、現在、ハードとソフトの両面から、幼保一体の保育と、地域の拠点としての地域子育て支援センター事業を実施している。

本園は、保育所・幼稚園が別法人による運営だったこともあり、保育者間の交流等はほとんどなく、幼保一体化施設としての取り組みはゼロからの出発だった。そこで、認定こども園への移行が決まってからは、C県の指導主事を中心に、保育課程・教育課程の再編成、年齢別年間計画の作成、研修制度の整備などについて、手厚い指導を受けている。認定こども園としてスタートした2007(平成19)年度は、C県から研究モデル園に指定され、園内研修体制の構築に取り組んだ。

本園は、長時間部(保育所機能・保育所)と短時間部(幼稚園機能・幼稚園)に分けられ、それぞれ入園対象年齢は0~5歳児と3~5歳児、定員は90名と50名となっている。保育時間は長時間部が7時~18時、短時間部が8時半~14時である。ただし3~5歳児は「コアタイム」と呼ばれる8時半~13時の間、長短の区別なく一緒に過ごす。昼食後、午睡する子どもと午睡せずに降園する子どもが別々の保育室に分かれて過ごすことになるが、長時間部・短時間部という区別ではなく、子ども一人ひとりの状況に応じている。短時間部の子どもは預かり保育を利用することで、長時間部と同じ時間の保育を受けることが可能であるほか、18時~19時の延長保育も、長短一緒である。

認定こども園Dの園長は、保育所の所長が兼任、副園長は幼稚園の園長が兼任している。0～2歳児クラスは保育所所属の保育者が、3～5歳児クラスは、幼稚園、保育所の保育者が1名ずつ担任として配置されている。またフリーの保育者が3名（うち常勤2名、非常勤1名）、子育て指導員が2名（ともに常勤）配置されているほか、特別支援として、非常勤の保育者を2名配置している。

3. 調査内容

(1) 調査対象者、調査方法

調査対象者は、認定こども園の副園長並びに保育所所属の保育者2名の計3名であり、半構造化面接を実施した。調査時期は2010（平成22）年1月12日である。

(2) 調査項目

副園長には、本園で実施している園内・園外研修の概要と、研修に関する課題等をたずねた。保育者には、参加している研修の内容や研修の成果、参加にあたっての課題等をたずねた。

4-1. 副園長へのインタビューから

(1) 園外研修について

● 園外研修へは1人1回以上参加できるように

現在、園外研修に保育者を参加させるにあたって、誰がどの研修に出るか、年間計画のようなものは作成していない。こども園になってから、C県指導のもと、園内研修の比重が非常に高くなり、園外研修に割り当てる比重が比較的少なかったためと思われる。今後はそうした取り組みも必要だと感じている。今のところは、必要に応じて、個別に参加者を決めている。1人1回以上は参加で

きるようにしている。

一昨年は幼稚園教育要領と保育所保育指針の改訂（定）にあたって、それに関する勉強会に全員参加することを園長が指示した。しかし、園外研修に参加しても、それを園内研修や日々の保育に生かしていけるような体制は整っていないのが現状である。現在は、復命書やレジュメを作って保育者に配布し、シェアすることが基本になっているが、それが徹底されないこともある。したがって、研修で学んだことを、保育者間で十分に共有できていない。今後、こうしたことを改善できたら、保育者の園外研修への参加意識も高まっていくと思っている。

● 園外研修へはシフトとの兼ね合いが問題

園外研修に出るには、決められた年間のシフトとの兼ね合いが問題になるので、現場の保育者が本当に行きたい研修があっても、実際には遠慮している現状があるようだ。例えば、園長、副園長から「3歳以上のクラスと、3歳未満のクラスからそれぞれ1名出席してください」といった指示を出せば、現場の保育者らが話し合って参加者を決めることもあるが、「研修費は出すので、希望者は参加してください」といっても、なかなか名乗り出ないこともある。そのときにはこちらから指名するが、宿泊が必要な研修ほど、遠慮する傾向があると感じている。

● 研修への費用は園持ち

園外研修に参加するときには、旅費は園がすべて出す。また、保育者が園外研修に出ている間は、フリーの保育者が2名いるので、その二人が代わりに保育にあたるような体制が整っている。

(2) 園内研修について

● 県主導による園内研修への取り組み

C県では、教育委員会の中に設置された幼保推

進課が主導して、幼保一体施設のあり方について研究を進めている。本園の場合、認定こども園に移行することが決まってから、県の指導主事1名が本園の担当となり、2006（平成18）年10月から2007（平成19）年3月、認定こども園に移行するまでの半年間、年齢別年間計画と月案・週案の整合性が図られているか、また、保育者がどういう意図を持って週案を書いているかなど、その内容の添削から実際に保育を見ての指導まで、かなり系統的な指導を受けた。

認定に向けた準備段階で「保育が薄い」という指摘を受けたことは大変ショックであったが、保育者たちの保育の見直しにつながる機会になった。幼保一体の計画作成にあたっては、そもそも教育課程とは何なのか、という根本的なところのとらえ直しを行うことになった。「幼稚園の教育課程を編成する」には幼稚園の全ての計画がそこに盛り込まれている必要がある。保育所の「保育課程とその年度の保育の計画」と同じものという理解が可能であることから、「教育と養護」を分けてとらえるのではなく、教育と養護が渾然一体となったものとしての「保育」と考え、幼保一体計画を持つことにした。

こうして認定を受けるにいたったわけであるが、「保育の質向上」に向けた園内研修体制の構築について、2007（平成19）年度は研究モデル園の指定を受けて、丁寧に指導を受けることになった。

● 園内での公開保育と県内公開保育の実施

認定こども園としてスタートした2007（平成19）年度の4月、互いの保育の進め方の違いのために保育現場はかなり混乱が生じた。同時に人数が急に増えたことへの園児のとまどいが保護者の不安となり、退園者が出るなど園全体が動揺した上半期であった。そんな中で、県の研究モデル園として、指導主事の指導を受けながら、いくつかの観点に分かれて、園内研修を進めたことはと

ても大きな出来事であった。自分達の保育を文章化することの難しさを感じながらも、自分たちなりの課題点を見据えることができた。と同時に、研究内容について年間の計画を立て、見直しをもって研究を進めることによって内容が充実することを実感できた。

認定こども園2年目の2008（平成20）年度は、研究モデル園ではなくなったが、そのままの体制で園内研修を継続した。観点を3つに整理し、観点ごとで研究を進めた。観点①（子どもの主体的な生活をめざす保育計画）では「園内公開保育」を実施した。具体的には公開保育をするクラスの週日案を事前に各クラスに配布し、公開保育当日には、他のクラスの保育者が、自分のクラスの保育の合間をぬって交代で、公開保育を見に行くというものである。週日案を互いに見せ合うという経験は新鮮であった。観点②（自己評価の様式検討、業務マニュアルの作成）の研究班では、C県で用意されている自己点検・自己評価表を幼保一体施設用に文言を整えたり、回答の選択肢を修正したりして、実施した。観点③（親の育児力向上）の研究班は、地域子育て支援センターの事業や在園中の園児の保護者への支援を実践する中で、家庭と保育者との信頼関係の構築の在り方を探った。認定こども園訪問の日、要請訪問などの県の事業を利用し、年に2回、指導主事から指導を受けた。

こうして3年目を迎えた今年度も、引き続き同じ観点を園内研修を進めることにした。また、10月に行われる県主催の「認定こども園公開保育研究協議会」の主管園を引き受けることにし、公開保育のほか、分科会では継続して進めている園内研修の研究班（観点ごと）で話題提供を担当することにした。

観点①で取り組んでいる毎月（5～10月）の園内公開保育の日には、県から指導主事が来園し、午前中の保育参観後、午後には勉強会を行った。保育のねらいと内容のとらえ方、週日案の内容について丁寧な指導を受けたことは、保育者一人ひ

とりが自分の保育の在り方を見つめ直すよい機会となった。

● 共同作業を通じて、保育者間の連携を深める

こども園では、幼稚園教諭、保育士という呼称は使わず、すべて「保育者」という呼称にそろえている。

幼稚園と保育所、それぞれの保育者が一緒に研修を行ううえで、「お互いの保育の進め方が違う」ことへの戸惑いがあった。例えば、運動会で帽子をかぶるかかぶらないか、箸箱は箸だけでいいとする保育所と、フォークやスプーンもくっついてあるセットでもいいとする幼稚園と、そんな些細なこと一つにしても折り合いがつかない時期があった。今ならどうでもいいと思えることだが、互いに「自分たちはこうだった」というところにこだわって結論が出せない苦しさを味わった。自分たちのやり方を大事にしながらも相手を受け入れてみることにしたため、認定こども園としてスタートした1年目は、「両方やろう、全部やろう」と盛りだくさんになり、2年目、3年目で少しずつ取捨選択してきた。

こうした歩み寄りが進んできた背景には、公開保育など一緒に取り組む共同作業があったことも大きい。一つの目的に向かってどうするか、ギクシャクして盛りだくさんになって取捨選択してきた経緯を経て、現在に至っている。

4-2. 保育者へのインタビューから

(1) 園外研修について

(P94,参考資料を参照)

● 園長、副園長が研修参加を指示

誰がどの研修に参加するかについては、ある程度、園長、副園長からの指示がある。また、研修一覧を回覧を見て、参加を願い出ることもある。

● 1年間で参加した研修はともに1回ずつ

この1年間に参加した園外研修は、(インタビュー対象の保育者2名ともに)1回ずつであった。内容は、1歳児クラスを担当する保育者が保育セミナー、5歳児クラスを担当する保育者が幼保小の連携に関するセミナーである。

● 印象に残った研修①—PDCA研修

印象に残っている研修として挙げられるのは、C県が主催したPDCA研修である。

この研修では、まず、自分の長所と短所を文章化してみることで、自分自身を見直すことができた。また、日々の保育について計画を立て、それを見直したり、立て直したりすることの重要性を知ること、自分の保育を振り返るきっかけにもなった。さらに、外から見た園のあり方、つまり、地域における園の役割を考えたり、子どもに対して多角的な視点をもったりすることなどを学んだ。

● 印象に残った研修②—保育カウンセリング

C県の民間保育所協議会主催の保育カウンセリングセミナーも印象に残っている。

研修では、鬱病を患った相談者と、その相談相手、そして二者のやり取りを聞く人との3人1組で、ロールプレイを行った。役割を順番にこなすことで、相談者をそのまま受け入れることの重要性を学んだ。これは、子どもに対しても、保護者に対してもいえることであり、それぞれへの関わり方について、改めて考えさせられた。

今後も、すぐに現場で役立つようなこうした研修には積極的に参加したいと思っている。

(2) 園内研修について

● 全員が意識を持って、主体的に取り組む

スタートしたばかりの頃は、どんな企画であれ、誰かが担当してくれればいいのか、自分たちは決まったことだけをやればいいのかという感じがあった

が、全員がいずれかの研究班に配属が決まり、実際の研修が進むうちに、他人任せではいけない、自分の意見を持たなければならないといった意識が強くなった。

ただし、最初は、メンバーが集まるのも時間が合わずに大変だった。特に土曜出勤に伴う平日の公休があるため、メンバーがそろわないことがあった。そのため、全員が集まれるよう、シフトを変えてもらったりもした。

● 研究モデル園としての園内研修を経験したときの戸惑い

研究モデル園という形での園内研修は幼稚園、保育所時代にはなかったもので、最初はかなりとまどったし、自分の気持ちが追いついていかないような感じがあった。公開保育なども頻繁にあるわけではないので、やはり緊張した。

認定前の勉強会としての保育参観では、幼保の交流保育という日常の様子ではない部分でいろいろ批評されることにも抵抗があった。

2009（平成 21）年度の「公開保育研究協議会」の主管園を引き受けることになって、月案、週日案をみていただくことになったが、はじめはやはりきついなあと思った。自分ではこれでいいと思っていた部分について批評され、それを受け入れて自分の保育を変えていくという作業はエネルギーを必要としたが、大変勉強になりとても大事なことだと今は思う。

● 園内研修におけるOJTの難しさ

園内には、自分たちより年齢の若い保育者がたくさんいる。保育に関しては、ある程度のやり方を伝えたくて、それぞれに任せている。その結果を見て、どこが良かったかを丁寧に伝えて、保育者自身が「自分が変わった」という意識を持つことが大切であると感じている。しかし、若手保育者の保育について、「人に対して意見できるほどの立場だろうか」「年上だからというだけで意見

していいのか」と迷うことがある。

● 認定こども園の保育者ならではの課題

長い間、幼稚園教諭として保育に携わってきたので、自分は“幼稚園感覚”が強いと感じる。そのため、認定こども園の保育者として保育にあたったときに、保育所在籍児の生活や保護者の生活リズム、子育てに対する思いを受け入れるまでに戸惑いがあった。ずっと保育士だった人も同じように“保育園感覚”があるのだと思うが、こうして一緒になって3年過ごすうちにようやくお互いに「そうなんだな」と思えるようになった。違和感をおぼえたり、戸惑ったりしたときに、保育者同士で理解を深めるために話しあっていくことが大事だと思う。例えば、長時間の保育や土曜日の保育などを幼稚園では預かり保育として位置づけていて、必要な家庭が利用するが、保育所では、保育時間だから当然というように、子どもを登園させて親は遊びにいくという姿が見られると、少し違和感があるが、そのことについて話し合ってみると、「少し家庭で過ごせたらいいのになと思う子がいる」と同じように感じていることが分かったりする。

親の気持ちを受け止めながら、子どもと過ごす時間を楽しみと感じられるような支援が必要だという点では幼稚園か保育所かの違いはないのだと思うが、就労している母親と就労していない母親では、支援のニーズに違いがあるようにも思えるので、そうした内容の研修を受けたいと思う。

● 午睡の時間を利用し、保育について相談し合う

勤務時間内に、互いの保育について保育者同士が相談し合う時間が確保されているわけではないが、幼稚園、保育所それぞれでの保育経験を生かし、悩んだり迷ったりしたときに、少し話をすることはある。例えば、午睡の時間や保育者が帰る前などにスタッフルームで話し合う。シフト表を見ながら、14～15時という時間帯に集中して話

し合うようにしている。ただ、もっと時間が確保されているといいと思う。また、口頭ではなく、文書によって情報を伝達することの重要性も感じている。

5. まとめ

本園が認定こども園に移行した大きな要因は、幼稚園は園児減少や園舎の老朽化、保育所は未満児保育室の拡充の必要性と、それぞれに課題を抱えていた2つの保育施設があったということである。そして園庭を共有して幼稚園と保育所が向かい合っていたことが、認定こども園制度の概要に一致したということである。

また、認定こども園への移行に際し、大切な要素として、C 県の過疎、少子化に伴う、県内の幼保のあり方を一から見直すプロジェクトがあげられる。こうした行政による丁寧なバックアップ体制が、幼保一体化を進めていくときの「保育の質向上」につながっていく。

本園の特徴として、保育の質を高めるのに、県の指導主事が果たした役割の大きさと園長・副園

長・保育者の真摯な活動が挙げられるだろう。認定こども園への移行にあたって、保育者らは運営の在り方や、幼保のそれぞれの文化のつきあわせということで、相当の混乱と戸惑いを経験したと語っている。指導主事が第三者として、幼・保、それぞれの保育者が抱える不満や考えを聞き、吸収することで、保育者間に生じる摩擦や衝突を緩和する役目を担う場面もあったという。副園長の話からも県から派遣された指導主事が、保育そのものへの指導にとどまらず、保育者らと深くかわり、信頼関係を築いてきたことが、保育者らの大きな支えとなったことがうかがえた。

今後、C 県では D 園以外にも幼保一体化の取り組みがさらに進んでいくことが予想される。本園も、認定こども園へ移行して3年。今後、園内研修の充実とともに、園外研修への取り組みもさらに積極的に行われるだろう。現場の保育者らは試行錯誤しながら、日々の保育を組み立てており、時間の経過とともに、こども園としての実績をさらに重ねていくものと考えられる。

参考資料)認定こども園Dの2009年度園外研修参加一覧

2009年度園外研修参加一覧			
日時	研修名	研修内容	主催
4月15日	平成21年度園長運営管理協議会I	講演・説明・質疑	() 県教育庁 幼保推進課
4月30日	平成21年度教頭・主任等研修会	説明・質疑応答 講演	() 県教育委員会
5月19日	平成21年度() 地区栄養士連絡協議会 第1回栄養士研修会	講演・行政説明 情報交換	() 地域振興局 () 福祉環境部
6月1日 ~ 6月2日	2009年度() 保育連盟() 部会 総会及び園長・主任研修会	総会・講演・役員会 発題交わり	() 保育連盟 () 部会
6月4日	平成21年度第37回 () 県保育研究大会	基調報告・分科会	() 県保育協議会
6月8日	私立幼稚園連合会研究班 () 班代表者会	資料発表、協議会	() 県 私立幼稚園連合会
6月12日 ~ 6月13日	全国認定こども園トップセミナー	講演・懇談会意見、 情報交換・懇親会	全国 認定こども園協会
7月24日	平成21年 () 県私立幼稚園教員研修大会	公開保育・全体会 講演	() 県 私立幼稚園連合会
7月29日	平成21年度 就学前・小学校() 地区合同研修会	講話・実践発表・情報交換 グループ協議・演習・実技	() 県教育庁 幼保推進課
7月31日 ~ 8月1日	平成21年度 保育技術協議会	講義・演習・情報交換	() 県教育庁 幼保推進課
8月5日 ~ 8月7日	2009年度 夏期保育者研修会	講演I,II グループ活動	() 保育連盟 () 部会
8月5日	平成21年度 預かり保育・延長保育研修会	講義・演習・講演	() 県教育庁 幼保推進課
8月25日 ~ 8月26日	平成21年度 第12回 保育カウンセリングセミナー	カウンセリング講座 グループ討議・実技	() 県民間保育所 協議会
9月9日	発達障害支援者研修会	講演・グループ討議	() 県民間保育所 協議会
9月18日	平成21年度乳幼児(0~2歳児)保育研修会	講義I, II	() 県民間保育所 協議会
9月29日	平成21年度() 地区栄養士連絡協議会 第2回栄養士研修会	講話・施設見学・情報 交換	() 地域振興局 () 福祉環境部
10月14日	私立幼稚園県北地区研究班() 班 公開保育、協議会	公開保育・研究協議	() 県 私立幼稚園連合会
10月16日	平成21年度() 地区施設長研修会	施設見学・情報提供 講話	() 地区 保育協議会
11月6日	() 県保育実践研究会	実践研究集会・分科会	() 県保育士会
11月7日	子育てを語る集い	講演・語り合い	() 地区 保育協議会
11月18日 ~ 11月19日	第29回全国私立保育園連盟青年会議	分科会・情報交換 情勢報告・記念講演	全国私立保育園連盟
11月27日	新任保育士研修会	講義I・II	() 県保育協議会
12月22日	運動遊び実技研修会	実技	() 市民部福祉課
2月8日	保育要録勉強会	説明・実線	() 市健康福祉部
2月10日	私立幼稚園県() 地区研究班 () 班研修会	講演・実技交流会	() 県 私立幼稚園連合会
2月27日 ~ 2月28日	全国認定こども園トップセミナー・好事例報告会	講演・シンポジウム 懇親会	全国 認定こども園協会